

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia dan teknologi sekarang ini sangatlah pesat, tidak terkecuali perkembangan di dunia industri. Saat ini semakin banyak persaingan di dunia teknologi dan industri, mereka saling berlomba untuk menjadi yang paling unggul dalam bidangnya. Menciptakan berbagai macam produk yang canggih dan memberikan hasil yang terbaik. Oleh karena semakin majunya perkembangan industri, maka semakin komplekslah permasalahan yang muncul dikalangan karyawan, timbulnya beban tugas yang mengakibatkan stress pada karyawan.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Dengan adanya karyawan aktivitas di perusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat memenuhi target dari sebuah perusahaan (Husna, 2012).

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Adanya karyawan maka akan bertambah mudah dan cepat terselesaikannya sebuah pekerjaan di perusahaan. Untuk memajukan sebuah perusahaan maka kualitas dari karyawan itu sendiri harus terjaga dengan baik. Peningkatan kualitas karyawan itu penting karena kemajuan suatu organisasi tidak hanya bergantung dari teknologi mesin tetapi faktor manusia memegang peranan penting didalamnya.

Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Pada awalnya semua karyawan itu berkualitas dan mempunyai keberhasilan yang baik didalam pekerjaannya tetapi lama kelamaan karyawan dapat mengalami kemunduran prestasi kerja. Menurut Nitisemito (dalam Sihotang, 2004) kondisi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik seperti komunikasi yang tidak baik antara karyawan dengan rekan sekerja ataupun dengan pimpinan, akan mendukung dan mempertahankan timbulnya kelelahan psikis dalam kerja, sehingga ada kemungkinan karyawan akan mudah jengkel, cemas dan tidak berkonsentrasi pada saat melaksanakan tugas. Hal seperti inilah yang dapat menyebabkan kualitas karyawan mengalami kemunduran.

Kemunduran kualitas karyawan ini akan berakibat fatal bagi perusahaan, jika hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan merugikan perusahaan. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu dan kemunduran kualitas karyawan didalam menghadapi tuntutan organisasi dan industri yang semakin tinggi serta persaingan yang keras di tempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Jika karyawan tidak siap dengan kemampuannya dia bisa saja keluar dari pekerjaannya.

Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi, serta jika dibiarkan terus menerus begitu saja tanpa ditangani akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental keadaan seperti ini disebut *burnout* (Rizka, 2013).

Sebuah artikel bertajuk “Membunuh *Burnout*, memanfaatkan Stress” pada harian Republika, 5 Agustus 1993 dijelaskan bahwa *burnout* merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Cordes dan Daugherty (dalam Diaz, 2007) menjelaskan bahwa *burnout* adalah kelelahan yang amat sangat dimana membuat kinerja individu terhambat bahkan berhenti. *Burnout* yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Sihotang, 2004).

Istilah *burnout* (dalam Diaz, 2007) pertama kali diutarakan dan diperkenalkan kepada masyarakat oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger memberikan ilustrasi tentang apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang pada mulanya berdiri megah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula dengan seseorang yang terkena *burnout*, dari luar segalanya masih nampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah seperti gedung yang terbakar tadi.

Burnout terjadi karena adanya tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan yang tinggi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Suasana lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi seorang karyawan itu dapat terkena *burnout*, serta lamanya bekerja dan rutinitas yang dilakukan terus menerus dan hanya itu-itu saja membuat karyawan mengalami kejenuhan ditempat kerja.

Gambaran diri orang yang terkena *burnout* menurut Maslach (dalam Rizka, 2013) adalah mengalami kelelahan emosional yaitu perasaan lelah dan letih ditempat kerja, bersikap sinis terhadap orang lain dan merasa tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan kehidupannya.

Salah satu faktor yang masih sering dibicarakan oleh beberapa ahli sebagai korelasi dari *burnout* adalah faktor kepribadian. Buhler dan Land (dalam Arifianti, 2008) mengatakan bahwa kecenderungan tipe kepribadian merupakan pengaruh yang kuat dalam menentukan *burnout*, terutama saat mereka berada dalam lingkungan sosial karena hal ini akan menghasilkan hasil yang negatif bagi aktifitas mereka. Kepribadian manusia yang satu dan lainnya berbeda, sehingga berbeda pula cara mereka dalam menanggapi stress yang pada akhirnya berdampak kepada *burnout*.

Allport (dalam Sobur, 2009) menyatakan kepribadian adalah organisasi dinamis dalam diri individu dari sistem-sistem psikofisik yang menentukan cara penyesuaian diri yang unik (khusus) dari individu tersebut terhadap lingkungannya. Sistem psikofisis terdiri dari kebiasaan, sikap, nilai, kepercayaan, keadaan emosi, motif, dan sentimen. Kepribadian manusia itu unik, seperti yang diungkapkan Eysenck (dalam Suryabrata, 2006) mengelompokkan manusia berdasarkan dua tipe kepribadian, yaitu tipe kepribadian ekstrovert dan tipe kepribadian introvert. Carl Gustaf Jung 1875-1961 (dalam Naisaban, 2003) adalah orang pertama yang merumuskan tipe kepribadian manusia dengan istilah *extraversion* dan *introversion*.

Kepribadian *ekstrovert* adalah suatu kecenderungan yang mengarahkan kepribadian lebih banyak keluar dari pada kedalam diri sendiri. Seorang *ekstrovert* memiliki sifat sosial, lebih banyak berbuat dari pada berkontemplasi (merenung dan berpikir). Kepribadian *introvert* adalah suatu orientasi ke dalam diri sendiri. Secara singkat seorang *introvert* adalah orang yang cenderung menarik diri dari kontak sosial. Minat dan perhatiannya lebih terfokus pada pikiran dan pengalaman sendiri (Naisaban, 2003).

Kepribadian yang berbeda-beda pada karyawan, menyebabkan akan berbeda-beda juga cara mereka dalam menyikapi tekanan yang datang dalam diri mereka. Ada yang dapat menyikapinya dengan baik dan ada pula yang gagal sehingga mereka mengalami *Burnout*. Karena salah satu penyebab seseorang itu terkena *burnout* adalah dari faktor internal yang salah satunya adalah karakteristik kepribadian (dalam Sihotang, 2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Arifianti (2008) menunjukkan bahwasannya perawat yang kepribadiannya semakin cenderung ekstrovert maka *burnout* akan semakin rendah dan perawat yang semakin cenderung introvert maka *burnout* akan semakin tinggi.

Menurut Maslach, Jackson, dan Leiter, 1996 (dalam Rizka, 2013) kebanyakan dari penelitian mengenai *burnout* difokuskan pada profesi yang secara umum mengarah pada profesi pelayanan, seperti dokter, guru dan pekerja pemberi layanan umum lainnya. Namun *burnout* tidak hanya terjadi pada seseorang yang berprofesi sebagai perkerja pemberi layanan saja, *burnout* juga

ditemukan pada berbagai pekerjaan lain seperti dalam bidang organisasi maupun industri.

Karyawan yang berkerja dibidang industri juga dapat mengalami *burnout* pada dirinya, karena mendapatkan tekanan dalam bekerja. Hal ini juga ditemukan di salah satu Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara (PKS PTPN V) di Riau, bahwasannya ada beberapa karyawan pabrik mengeluh tentang beratnya beban pekerjaan yang mereka terima sehingga mereka merasa lelah dan letih, pekerjaan yang ada terkadang membuat emosi menjadi tidak stabil.

Berdasarkan uraian dari fenomena dan penelitian beberapa ahli diatas peneliti tertarik untuk meneliti *burnout* pada karyawan yang memiliki tipe kepribadian *introvert* dan karyawan yang memiliki kepribadian *ekstrovert*. Untuk mewujudkan keinginan tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “perbedaan *burnout* pada karyawan ditinjau dari tipe kepribadian *ekstrovert introvert*”

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan *burnout* pada karyawan ditinjau dari tipe kepribadian *ekstrovert introvert*?”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan mengkaji secara ilmiah Perbedaan *burnout* pada karyawan ditinjau dari tipe kepribadian *ekstrovert introvert*.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengacu kepada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, yaitu seperti Ranti Putri Arifianti (2008): hubungan antara kecenderungan kepribadian ekstrovert introvert dengan burnout pada perawat, subjek penelitian adalah perawat dengan kriteria merupakan perawat rumah sakit baik pria maupun wanita dan telah bekerja di rumah sakit minimal 1 tahun. Teknis analisis data yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesisnya adalah menggunakan *teknik kerelasi rangking spearmen*. Dalam penelitian ini peneliti menemukan bahwa semakin *ekstrovert* perawat maka *burnout* akan semakin rendah, sebaliknya semakin *introvert* perawat maka *burnout* akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Lucia Riatiningsih (2007): Perbedaan burnout pada perawat berkepribadian introvert dan ekstrovert di Rumah Sakit

Umum Dr. Saiful Anwar Malang, dengan sampelnya berjumlah 73 orang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jenis *accidental sampling*. Sedangkan teknik yang digunakan untuk pengolahan data dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis Uji-t, yaitu Uji Independent Sample Test dengan taraf signifikansi 0,05. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa perawat berkepribadian introvert jumlahnya lebih dominan, perawat lebih banyak mengalami burnout pada kategori sedang dan perawat dengan tipe kepribadian introvert lebih rentan mengalami burnout.

Penelitian yang dilakukan oleh Zasyatin Rizka (2013): sikap terhadap pengembangan karir dengan burnout pada karyawan. Dengan subjek penelitian yaitu karyawan PT. Multi Gemilang Indonesia Kabupaten Sumbawa Barat yang berjumlah 136 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel yaitu *Random Sampling*. Adapun analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dari Person. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah bahwasannya ketika seseorang mampu membawa sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung positif, maka seseorang tersebut tidak akan pernah menyerah dalam meraih tujuannya sehingga *burnout* akan semakin rendah

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah menjadi referensi bagi peneliti, maka peneliti tertarik ingin melihat bagaimana perbedaan *burnout* pada karyawan ditinjau dari tipe kepribadian ekstrovert introvert. Karena penelitian sebelumnya mengaitkan variabel ini dengan subyeknya perawat, guru dan pekerja profesi pelayanan yang lainnya, maka peneliti disini ingin mengaitkan *burnout*

pada karyawan. Maksud karyawan disini adalah orang yang bekerja di kantor dan pabrik industri, yang pekerjaannya tidak berkontak langsung dengan masyarakat luas. Jadi perbedaannya dari penelitian sebelumnya terletak pada subyeknya, walaupun variabel yang digunakan sama, tetapi subyeknya berbeda. Lalu perbedaan selanjutnya juga terletak pada teknik analisi data yang digunakan, yang mana pada penelitian sebelumnya menggunakan teknik *teknik kerelasi rangking spearmen* sedangkan pada penelitian kali ini peneliti menggunakan teknik *Independent sample test* karena ingin melihat perbedaannya bukan melihat hubungan dari kedua variabel.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

a) Manfaat Teoritis

Dapat memberikan sumbangan yang berharga dan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan umumnya dan ilmu psikologis pada khususnya. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan memperluas data dan informasi khususnya untuk bidang psikologi industri dan organisasi didalam memberikan gambaran mengenai tipe kepribadian ekstrovert-introvert dengan *burnout* pada karyawan. Selain itu peneliti juga berharap penelitian ini berguna bagi semua pihak dan bagi penelitian yang akan datang sebagai salah satu sumber informasi.

b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi perusahaan yang ada, serta menjadi bahan pertimbangan di dunia pekerjaan. Sehingga dapat membantu karyawan ataupun pimpinan agar dapat memahami diri mereka sendiri.